



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Ecatepec

Programa de Estudios por Competencias

Responsabilidad ética de la empresa



Licenciatura en Informática Administrativa

Grupo especial LIA

2019A

Dra. en A.P. Edim Martínez Rodríguez

Presentación

Esta unidad de aprendizaje pretende desarrollar competencias en el alumno que le permitan el análisis de la ética vinculada con la profesión y el trabajo.

El curso se desarrollará mediante la facilitación del profesor, la investigación y participación del alumno de manera individual y grupal. Se desarrollará mediante la elaboración de tareas que generarán un producto aplicado en la resolución de casos. La necesidad del análisis y reflexión de la ética en los distintos medios en que se desarrolle el ser humano y su aplicación en el ejercicio de la profesión, de aquí la necesidad de formar un núcleo en esta unidad de aprendizaje que brinde elementos prácticos y sobre todo desarrolle un sentido crítico en los discentes.

La unidad de aprendizaje tiene como objetivo desarrollar en el alumno competencias que le permitan ampliar la cultura de los discentes, estrechando el vínculo de la formación científica y técnica con las ciencias sociales y humanidades.

Su contenido en general incluye los conocimientos del análisis de los principales postulados y autores de la ética, para su reflexión y toma de conciencia en sus acciones familiares, sociales, laborales y profesionales, analizar los preceptos básicos éticos del trabajo y la profesión, así como los códigos de ética profesional, para su aplicación en el ejercicio de la profesión, análisis de la normatividad del quehacer profesional regulada por el estado y las organizaciones profesionales, para el ejercicio ético de la profesión.

El desarrollo de la unidad de aprendizaje se dará a través de la participación activa del discente en la investigación documental y de campo, de tal manera que analice la aplicación de la teoría y desarrolle casos prácticos.

La evaluación se integrará a través de exámenes escritos teórico-prácticos, tareas, investigaciones y participaciones.

Propósito de la unidad de aprendizaje

- Analizar el marco teórico, jurídico y profesional de la normatividad establecida por el estado y las organizaciones profesionales, para que los integrantes de un organismo social, cumplan estrictamente con los lineamientos éticos y morales de la profesión.

Secuencia didáctica

No	UNIDAD
1	Analizar las características del factor humano, su naturaleza y comportamiento dentro de la organización.
2	Analizar la ética actual y profesional dentro de las organizaciones
3	Analizar la normatividad del quehacer profesional regulada por el estado y las organizaciones profesionales, para el ejercicio de la profesión

Recomendaciones generales

Se sugiere iniciar con una sesión de encuadre en la que se haga la presentación del instructor y de los participantes, la detección o diagnóstico de expectativas y necesidades, campo del desarrollo empresarial.

El docente, dará a conocer el programa de la unidad de aprendizaje citando las formas de organización y evaluación, así como todos aquellos acuerdos generales sobre el desarrollo de la unidad, lineamientos tanto del profesor como del participante señalados en el Programa de Estudios.

Para todos los apartados de la unidad de aprendizaje, es indispensable establecer y ponderar estrategias como lectura comentada, trabajo en equipos colaborativos, grupales y vivenciales, asesoría con retroalimentación durante todo el proceso.

Unidad I



Factor humano, su naturaleza y comportamiento dentro de la organización.

Conocimientos:

1.1.- Modelo de desarrollo humano

1.2.- Valores

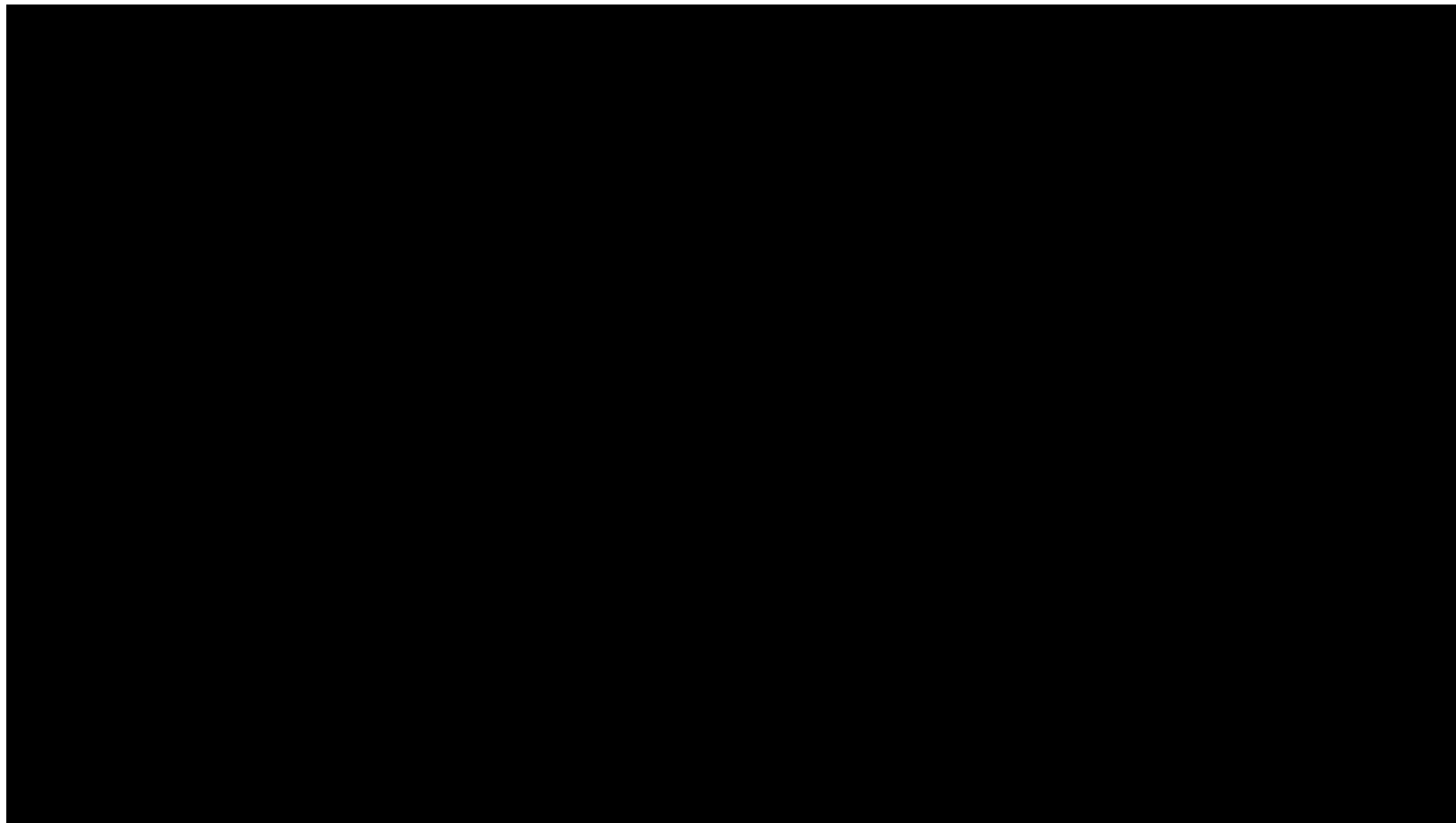
1.3.- Conceptos generales.

1.4.- La ética en la historia.

Modelo de desarrollo humano



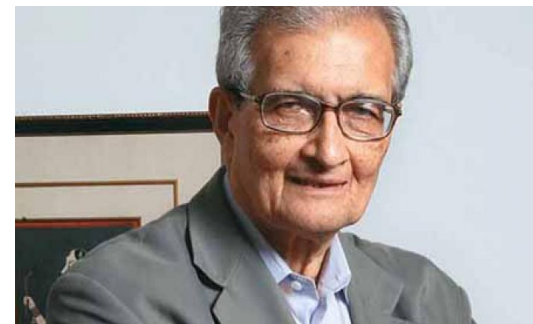
Qué es y para que sirve?



Desarrollo humano

“tiene como función desarrollar el potencial de los seres humanos, incrementar sus posibilidades y brindarles un goce de la [libertad](#), la cual todas las personas poseen el derecho de vivirla” Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2019).

Modelo de desarrollo humano



- El *enfoque de las capacidades* es aplicado por Sen al estudio de diversas cuestiones económicas y sociopolíticas, tales como la calidad y el nivel de vida, el bienestar y, sobre todo, el desarrollo. Sen considera que en todos estos espacios de evaluación es necesario partir de un concepto que refleje adecuadamente las *funciones valiosas* que las personas pueden llegar a hacer o a ser, lo que llama en alguna ocasión «libertad para realizarse».
- Con el concepto «capacidad», Sen trata de evaluar la posibilidad real que tiene una persona para lograr aquellos «funcionamientos» que son básicos e «intrínsecamente valiosos» para poder llevar una vida humana buena y digna.

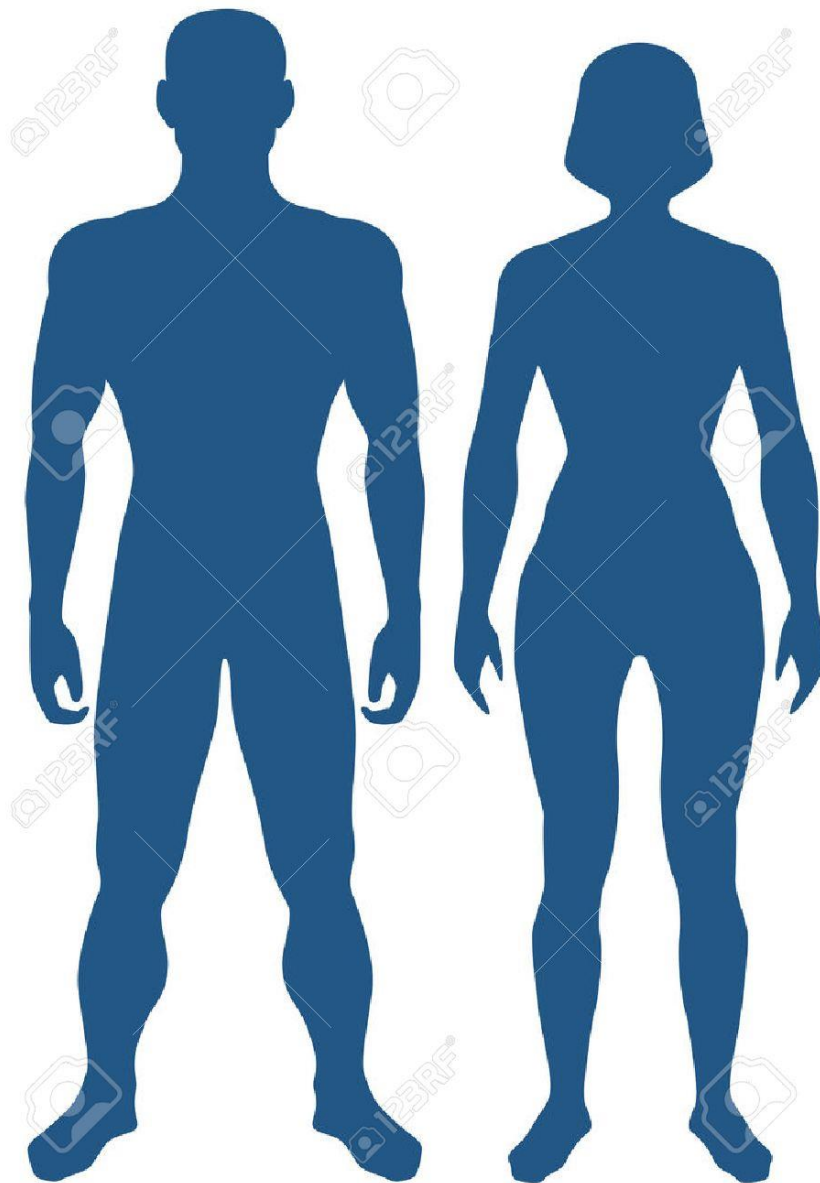
Naturaleza del ser humano

- Desde el punto de vista filosófica, todos los seres humanos comparten un conjunto de rasgos sumamente particulares y constitutivos, que abarcan la manera de **actuar, pensar y sentir** dentro **del contexto** en el que se manejan. Existen muchas teorías acerca de lo que significa la naturaleza del **hombre**.

Definición de ser humano

Adj. Dicho de un ser que tiene naturaleza de Hombre.

Término para referirse al conjunto de los hombres.



Qué es naturaleza humana?



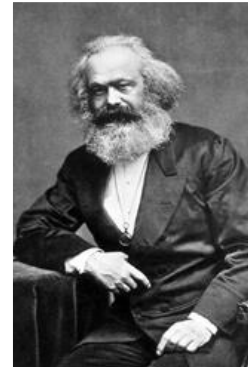
Pico della Mirandola (1463-1494), según menciona “Dios había creado al ser humano, fuera de las leyes naturales que determinan al resto de las criaturas, para que construyese su naturaleza sin barrera alguna, según su libertad y arbitrio”. Pico formula tres de los ideales del [Renacimiento](#): el derecho inalienable a la discrepancia, el respeto por las diversidades culturales y religiosas y, finalmente, el derecho al crecimiento y enriquecimiento de la vida a partir de la diferencia



John Locke (1632-1704), para él todo conocimiento nace de la experiencia , luego “venimos al mundo como papel en blanco”



Condillac (1714-1780) y Helvétius (1715-1771) “el ser humano es materia completamente maleable en manos de la omnipotente fuerza de la educación”

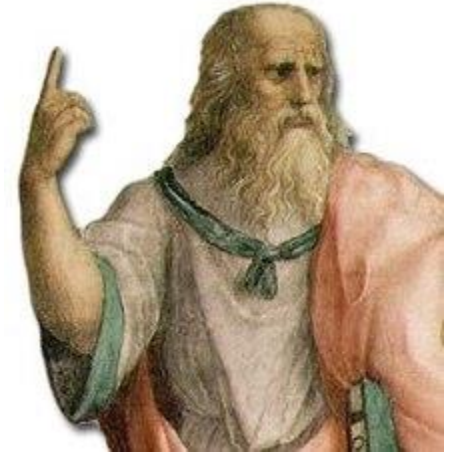


Marx (1818-1883), para quien las relaciones de producción esculpen y determinan el advenimiento del hombre nuevo”

Cómo lograrlo?



Platón

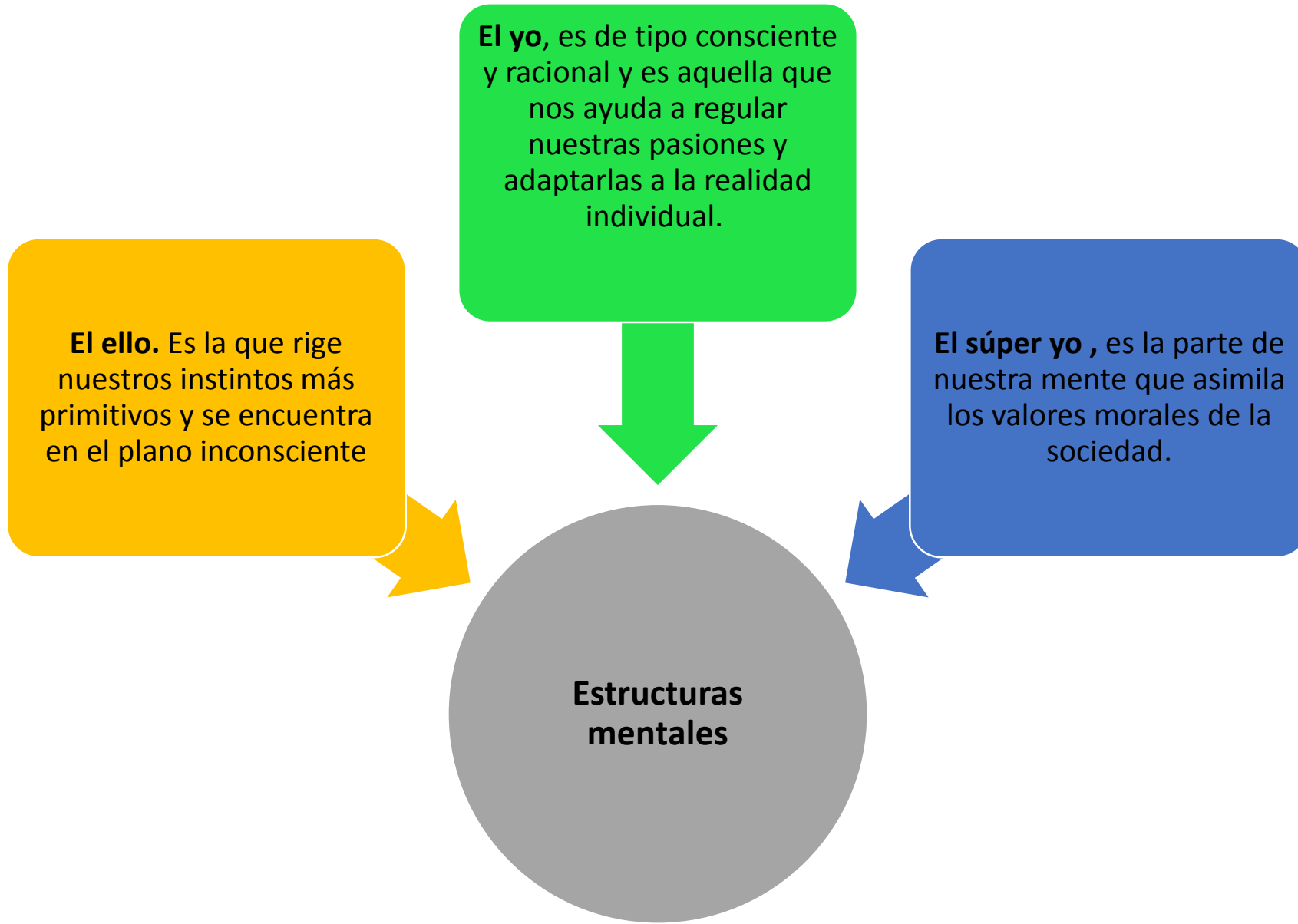
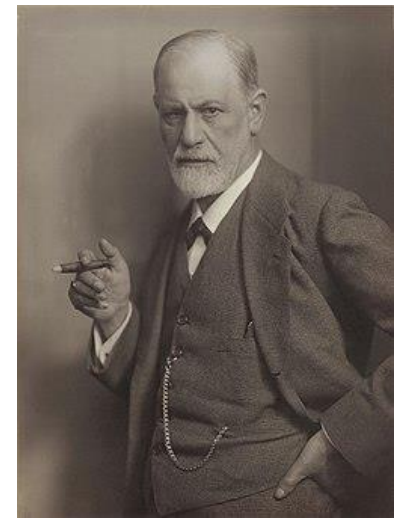


Aristóteles

- Dice: “El ser humano es un ser social por naturaleza, y el insocial por naturaleza y no por azar o es mal humano o más que humano (...). La sociedad es por naturaleza anterior al individuo (...) el que no puede vivir en sociedad, o no necesita nada para su propia suficiencia, no es miembro de la sociedad, sino una bestia o un dios”.



Freud



Naturaleza del ser humano

Definición.

la naturaleza humana es aquella que muestra la esencia del hombre, es decir, cómo piensa, se comporta, se desarrolla en lo personal, en lo físico, en fin, ese instinto que impulsa al hombre a querer realizar cosas.

Potencial humano y crecimiento personal

se puede definir como “lo que la persona es capaz de hacer en la vida con sus recursos psicológicos”. Obviamente dicho potencial se puede identificar, desarrollar, entrenar, liberar, ampliar, direccional y emplear para el beneficio no solamente individual sino grupal y organizacional

(Porras, 2012).

Actividades

- Lectura en equipo de “La gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica (Porrás, 2012) y elaborar un cuadro de estrategias para implementar el desarrollo humano en las organizaciones.

- Demos respuesta a los siguientes cuestionamientos con respecto a la lectura realizada:

1. ¿Que es el aprendizaje organizacional, según Marín y Velasco?
2. ¿El desarrollo organizacional con que se relaciona?
3. ¿Para que sirve el aprendizaje organizacional?
4. ¿Qué garantiza el aprendizaje organizacional?
5. ¿Cuál es la función gerencial hoy en día?
6. ¿En qué consiste la gestión personal?
7. ¿En qué se basa el desarrollo organizacional?
8. ¿Cuál es el aporte del gerente en el desarrollo organizacional?
9. ¿Cómo se define el potencial humano?
10. ¿Cómo se define el desarrollo del personal, según Urdaneta?
11. ¿Qué se requiere para desarrollar el potencial humano?
12. ¿Qué principio psicológico sustenta el potencial humano?
13. ¿De acuerdo con Vargas, el potencial humano en que se fundamenta?
14. ¿Qué permite alcanzar el potencial humano en las organizaciones?

Crecimiento personal

- **“el conjunto de prácticas y actitudes continuas que permiten a una persona un trabajo profundo respecto a su potencial vital, que redundan en la obtención de una visión plural, rica y multidimensional de la realidad y que permiten actuar con una inteligencia adaptativa o práctica que facilita el bienestar personal, la comunicación interpersonal y la resolución de problemas complejos”** (Ponti, 2005).

Actividades

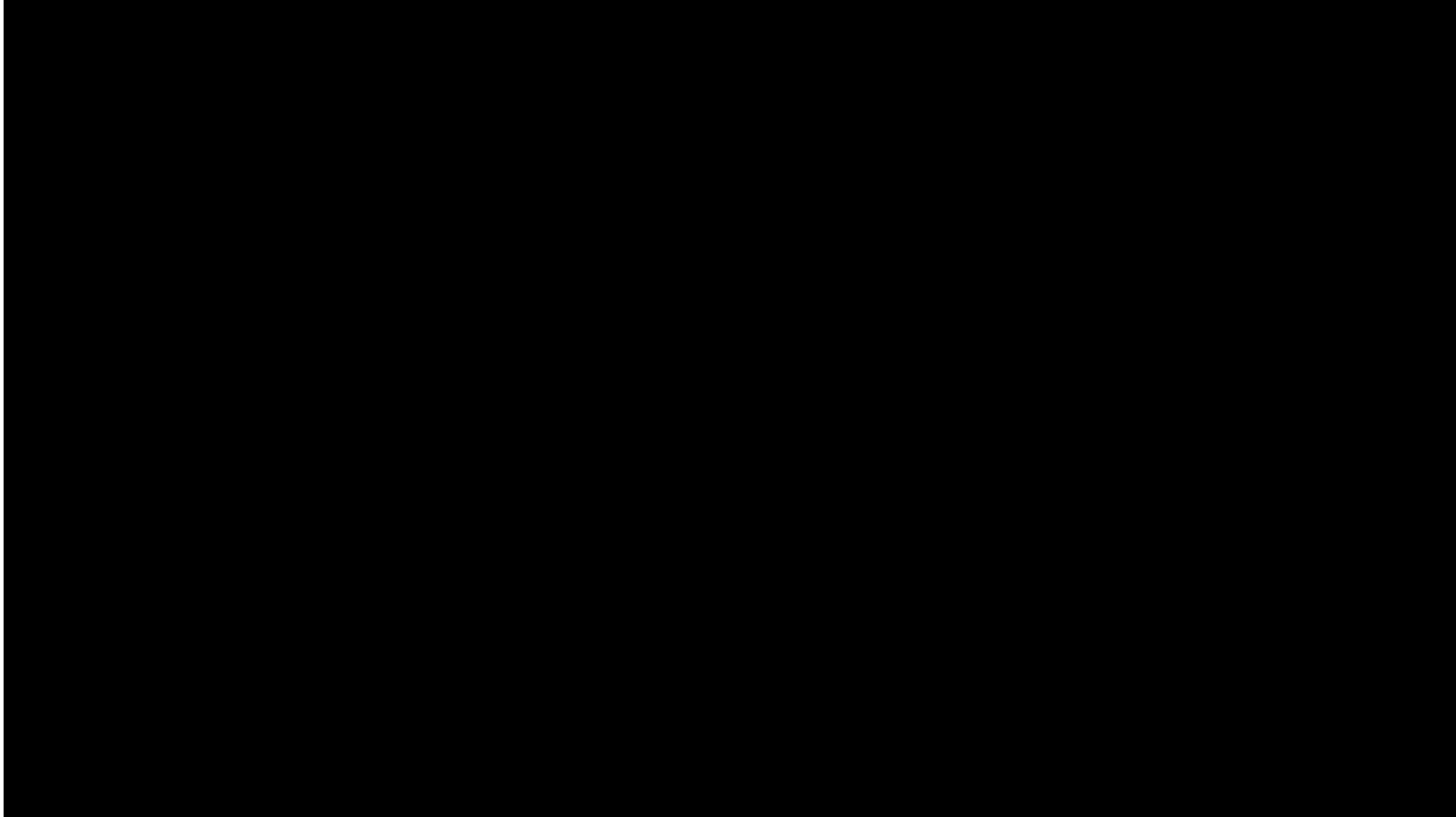
- Lectura: ¿Qué es esa cosa llamada crecimiento personal” de Franc Pónti (2005).
- Elaborar mapa mental de las seis vías para comprender el desarrollo personal

Valores

Los valores son *creencias* –es decir, *cogniciones*-, pero ligadas inextricablemente al *afecto* (Schwartz, 2007,1992).



El valor de los valores



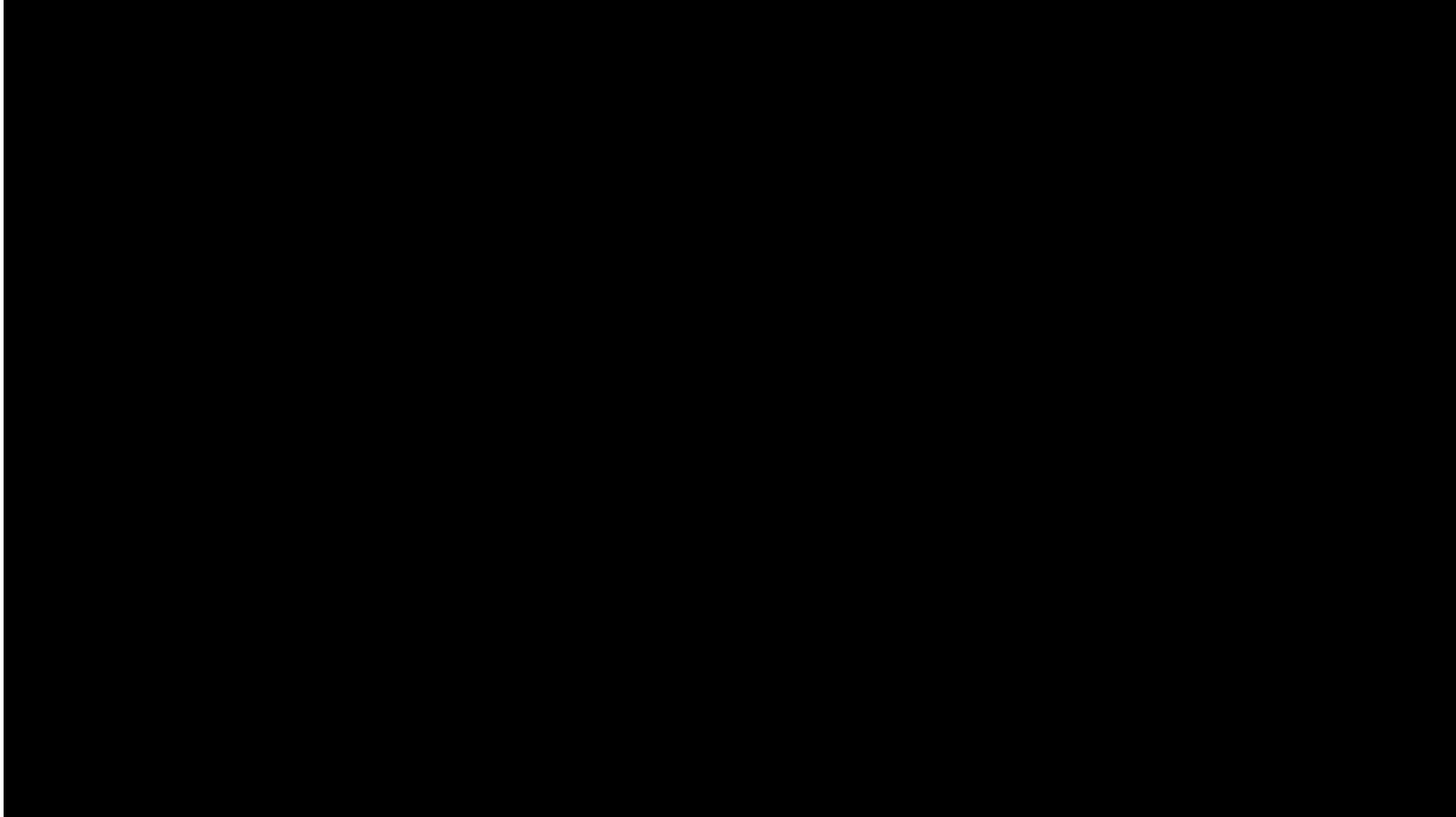
Concepto

“Los valores son ideales que actúan al modo de causas finales esto es: son por una parte, el motor que pone en marcha nuestra acción y, a la vez la meta que queremos alcanzar, una vez puestos los medios adecuados. Por lo tanto, los valores son **finalidades** y no medios y, por ello, estimables en sí mismos y no con vista a alguna otra cosa” (Acosta, 1992).

Concepto...

el término valor se utiliza aquí más bien con connotación de nivel de calidad de vida humana, con un matiz ético-moral, como el **conjunto** de aquello que conforma la axiología (del griego *axioma*, que originalmente es dignidad), que se ha considerado como el **fundamento de lo que debe ser el hombre** (Soto y Cárdenas, 2007)

Definiendo los valores



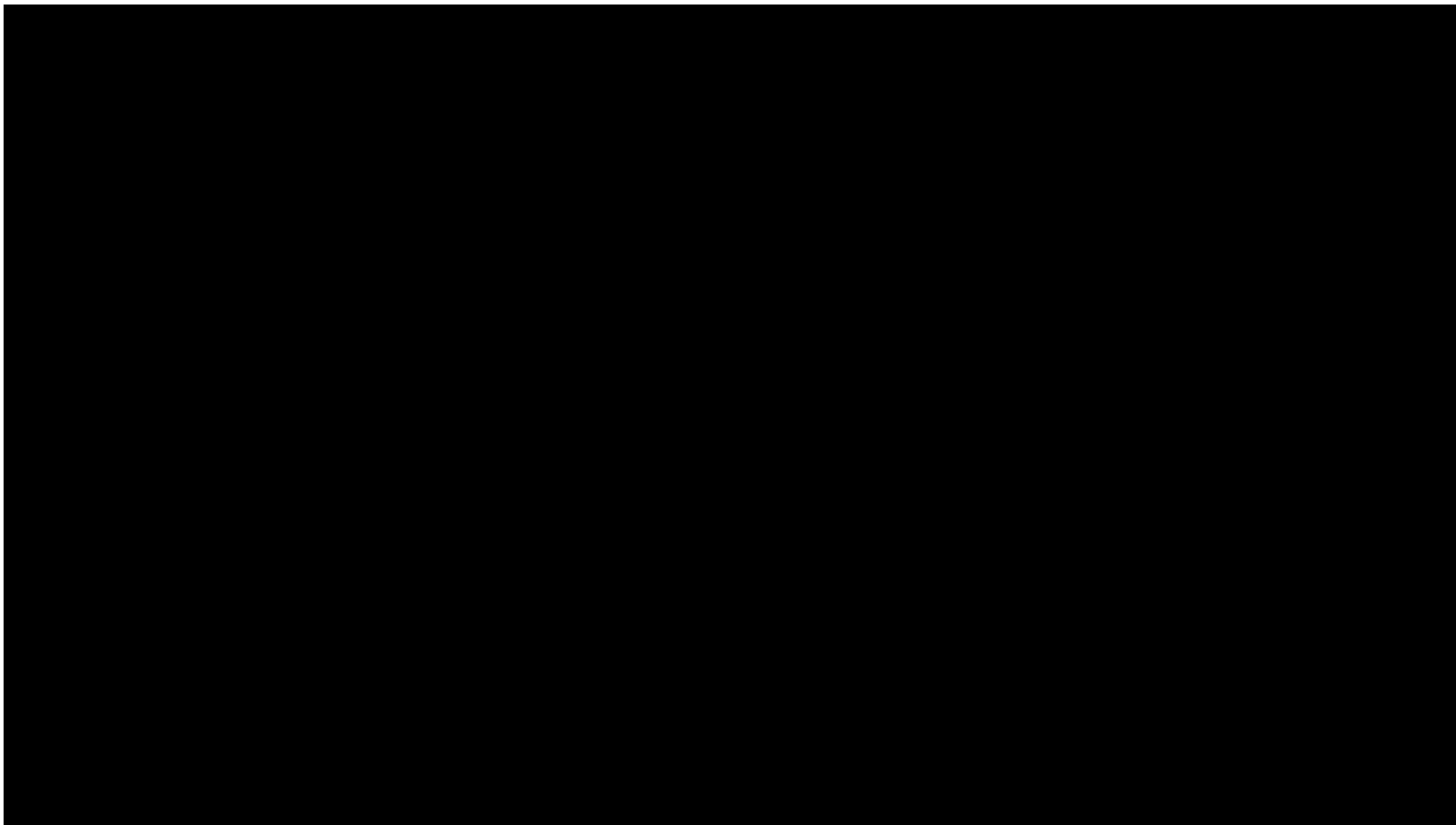
Tipos de valores

Tipo Motivacional	Definición	Ejemplos de valores	Fuente
Autodirección	Pensamiento y acción independientes	Creatividad/curiosidad/libertad	Organismo/interacción
Estimulación	Emoción, novedad y desafío en la vida	Vida variada/excitante	Organismo
Hedonismo	Placer o gratificación para si mismo	Placer/apreciar la vida	Organismo
Realización	Demostración de competencia de acuerdo a los padrones sociales	Exitoso/capaz	Interacción/grupo
Poder	Status social, prestigio, control o dominio sobre personas y recursos	Autoridad/riqueza	Interacción/grupo

(Schwartz, 1994)

Tipo Motivacional	Definición	Ejemplos de valores	Fuente
Seguridad	Seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad y de las relaciones	Orden social	Interacción
Conformidad	Contención de acciones e impulsos de perturbar o perjudicar a otros	Buenos modos/obediencia	Grupo
Tradicón	Respeto, compromiso y aceptación de costumbres o ideas de una cultura	Humildad/devoción	Grupo
Benevolencia	Preservar y mejorar el bienestar de otros	Servicial/honesto/no rencoroso	Interacción/grupo
Universalismo	Comprensión, tolerancia y protección para el bienestar de todas las personas y la naturaleza	Tolerancia, justicia, igualdad/protección del ambiente	Organismo/grupo

Tipos de valores



Valores en la vida cotidiana



Valores éticos (lo deseable en la ejecución del bien)



Valores morales (búsqueda de equidad y justicia)



Valores eróticos (búsqueda del amor)



Valores vitales (supervivencia del hombre)



Valores bioéticos (bienestar-malestar humano)



Valores estéticos (concepción del arte)



Valores del conocimiento (posibilidad de alcanzar la sabiduría)



Valores religiosos (búsqueda de la santidad)



Valores espirituales (alcanzar la eternidad)



Valores hedonísticos (agrado-desagrado)



Libertad (de la sumisión al poder)



Paz (serenidad a la violencia)



Valores de calidad humana (dignidad, decencia, fidelidad, lealtad, honestidad)



Valores ambientales (aspectos ecológicos)

Características:



El **valer**, todo valor es polivalente, es válido, en este sentido puede ser deseable o indeseable



Objetividad, no depende de las preferencias individuales, se asume como es



Son **dependientes** tanto entre si como en su relación con las cosas



Polaridad, hace que cada valor tenga su opuesto a valor positivo un valor negativo



No son **medibles** ni precisables y tienen validez cualitativa más no cuantitativa.

La persona como fuente de valor en la empresa

- Los valores organizacionales son la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc. (Felcman, 2004).



Valores éticos empresariales

Los valores en el trabajo son ideologías o filosofías que permiten comprender el comportamiento de los individuos en el trabajo. Sostiene que los valores se agrupan en estructuras, que son el marco de referencias pre-ceptuales de permanencia relativa, que moldean e influyen en el comportamiento humano dentro de las organizaciones (England , 1967).



Definición.

- Para Salvador García y Simón Dolan, los valores son guías, principios de acción adecuados para conseguir lo que nos proponemos. Orientan las conductas ante el trabajo, las relaciones entre las personas y los resultados a obtener. Los valores deben ser claros, iguales, compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado de actuación.

Tipos de valores en la empresa



Valores finales asociados a la
visión



Valores finales asociados a la
misión



Valores instrumentales

Tipos de valores en la empresa...

Valores finales asociados a la Visión

- Dan sentido y cohesionan el esfuerzo de la empresa
- Se refieren al tipo de negocio que se quiere llegar a ser
- La diferenciación que quiere alcanzar

Valores finales asociados a la Misión

- Ser rentables, da beneficios
- Generar empleo, satisfacer necesidades
- Especificas en función a su actividad

Valores instrumentales

- Como alcanzar la misión y visión: calidad, confianza, trabajo en equipo, honestidad...

Modelo de auditoria ética creada por Fundación Etnor

Valor	significado
Integridad	Coherencia entre lo que se dice y hace
Confianza	Credibilidad y reputación de la empresa
Justicia	Distribución equitativa de cargas y beneficios
Dialogo	Participación y consenso
Transparencia	Veracidad y comunicación interna y externa
Dignidad	Respeto y fomento de los derechos humanos
Legalidad	Cumplimiento de las disposiciones legales
Compromiso cívico	Corresponsabilidad social
Ecología	Respeto y mejora del medio ambiente
Responsabilidad	Respuesta ante expectativas y demandas sociales

Actividad

A continuación veamos algunos ejemplos de valores en las empresas e identifica a que ámbito de actuación se refieren:

1. Nos ocupamos de la satisfacción de nuestros clientes
2. Todo el mundo puede discrepar
3. Escuchamos a nuestros clientes
4. Aceptamos que el éxito significa aprender de nuestros errores
5. La calidad es lo primero
6. Aquí es agradable trabajar

Actividad...

- Ingresa a la pagina de BBVA y analiza su código de conducta, cuáles son los valores éticos que promueve?
- Ingresa a la pagina de Repsol e identifica los valores que guían sus acciones y comportamientos hacia los grupos de interés.

¿Cuáles valores son básicos en el ejercicio de la profesión?

- **Beneficio o beneficencia** (lat. bene “bien” facere “hacer). Hacer el bien.

Los profesionales mediante el ejercicio profesional quieren lograr la producción de bienes o servicios para la resolución de problemas personales o comunitarios.



- **Autonomía** (gr. autos “a sí mismo” y nomos “ley”). Darse una ley a sí mismo.

Se fundamenta en la libertad; es derecho a la independencia para tomar decisiones preponderantes en la realización de la actividad sin presiones externas, por parte de individuos o instituciones. El profesional deberá buscar el equilibrio entre las necesidades de los usuarios, clientes, empleadores y el bien común.



- **Justicia.** (lat. *ius* “derecho, justicia”).

Los profesionales comprometidos promoverán bienes y servicios de su rama de especialidad relacionados con las necesidades sociales, a fin de que estén orientados al bien común.



- **Evitar el daño** (no maleficencia).
Las acciones de los profesionales deberán evitar poner en riesgo o lastimar a los individuos y a la naturaleza, sobre todo, en la utilización de la ciencia y tecnología por lo que es necesario el establecimiento de límites.



- **Fidelidad** (lat. *fides* “fe”).

El cliente elige al profesional y éste puede aceptar o no el vínculo. Una vez que ambos coinciden deberán formularse acuerdos respecto a lo que se espera de las partes.



- **Veracidad** (lat. verus “verdad” ax “intensa cualidad”).

La comunicación entre profesional-usuario (beneficiario) deberá fundamentarse en la verdad, refiriendo los hechos como han sucedido realmente.



Confidencialidad (lat. con “unión”, fidere “tener confianza”).

El profesional se obliga a mantener en secreto la información que reciba de su cliente sin comentarla con otros, respetar la intimidad de los individuos involucrados en el asunto confiado



Honestidad-honradez (lat. honos “premiándole con un cargo público”, honoris “se reciben honorarios por su desempeño con rectitud, decencia, dignidad, gracia, respeto en el cargo”).

La honradez del profesional se refiere a no tomar para sí ni utilizar de ningún modo los bienes del cliente que hayan sido dados en custodia a nombre de él, no mentir, no engañar ni hacer trampa; la honestidad es actuar profesionalmente con base en la verdad, con rectitud de intención, con coherencia entre lo que dice y hace.



- **Otros valores necesarios en el ejercicio profesional son:** prudencia, fortaleza, diligencia, lealtad, respeto, formalidad, responsabilidad, dignidad, constancia, perseverancia, dignidad, fortaleza, laboriosidad, paciencia, tolerancia, puntualidad, solidaridad.



Actividades

- Lectura en equipo de “análisis de los valores organizacionales en el contexto empresarial” (Pérez, 2003) y elaborar una tabla comparativa de la definición de valor y su clasificación de acuerdo a cada autor.

Ética

- (del griego *ethike*, derivado de *ethos*, carácter, y, según Aristóteles, de *éthos* costumbre).

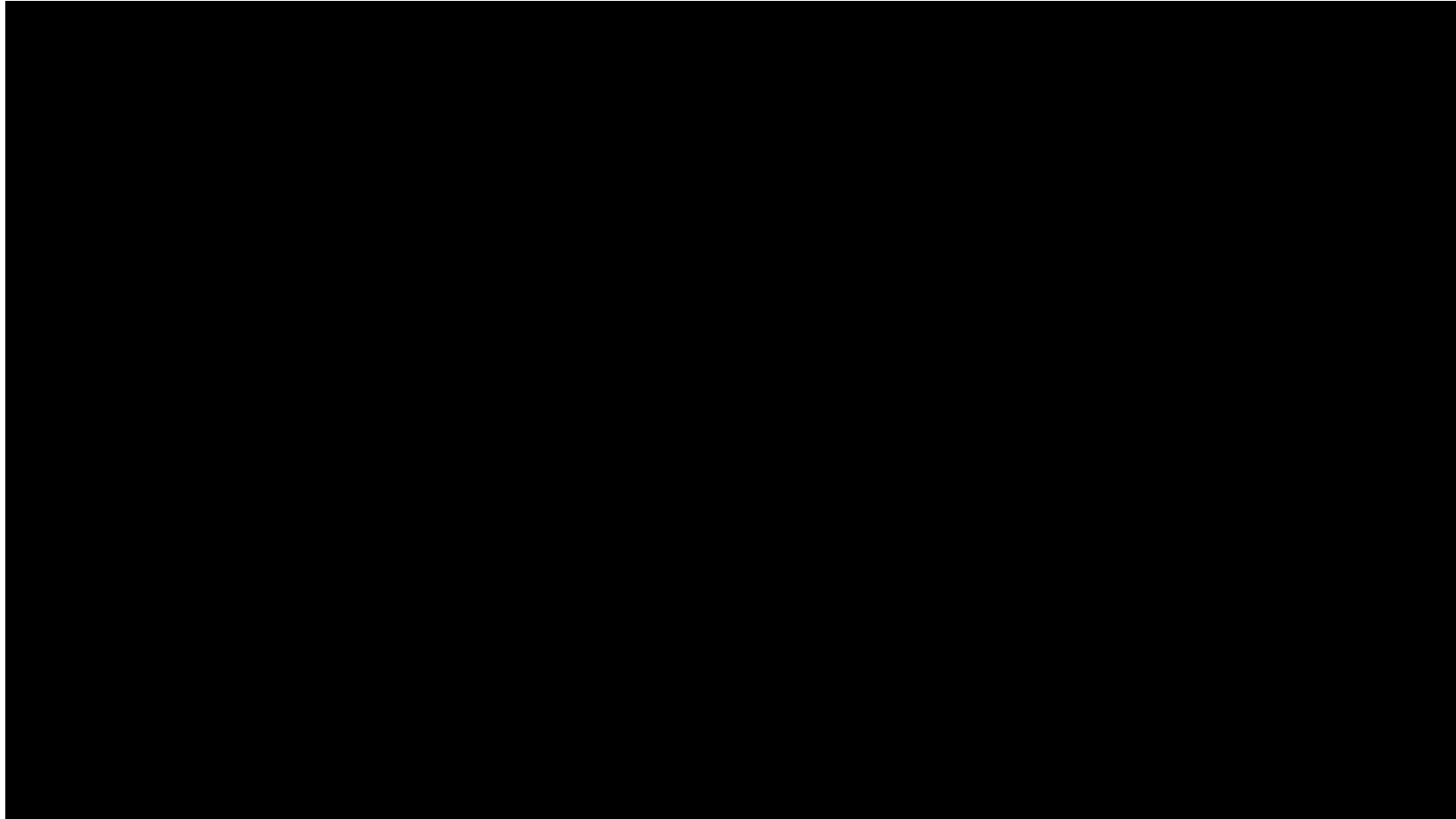
Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral.



Moral o moralidad

- La **moral** (del gen. latín *mōris*, 'costumbre', y de ahí *mōrālis*, 'lo relativo a los usos y las costumbres') es un conjunto de normas, creencias, valores y costumbres que dirigen o guían la conducta de grupos de personas en la sociedad.

Cual es la diferencia?



Ética, es una parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre

Moral, es la ciencia que trata del bien general y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia

“Costumbre”

“Costumbre”

Griego Ethos

Latín “mos”

Ética

Etimología

Moral

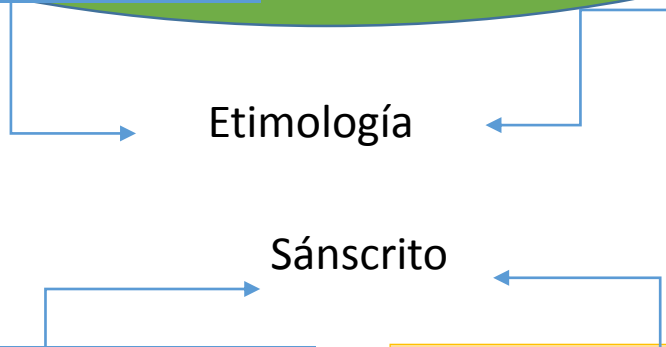
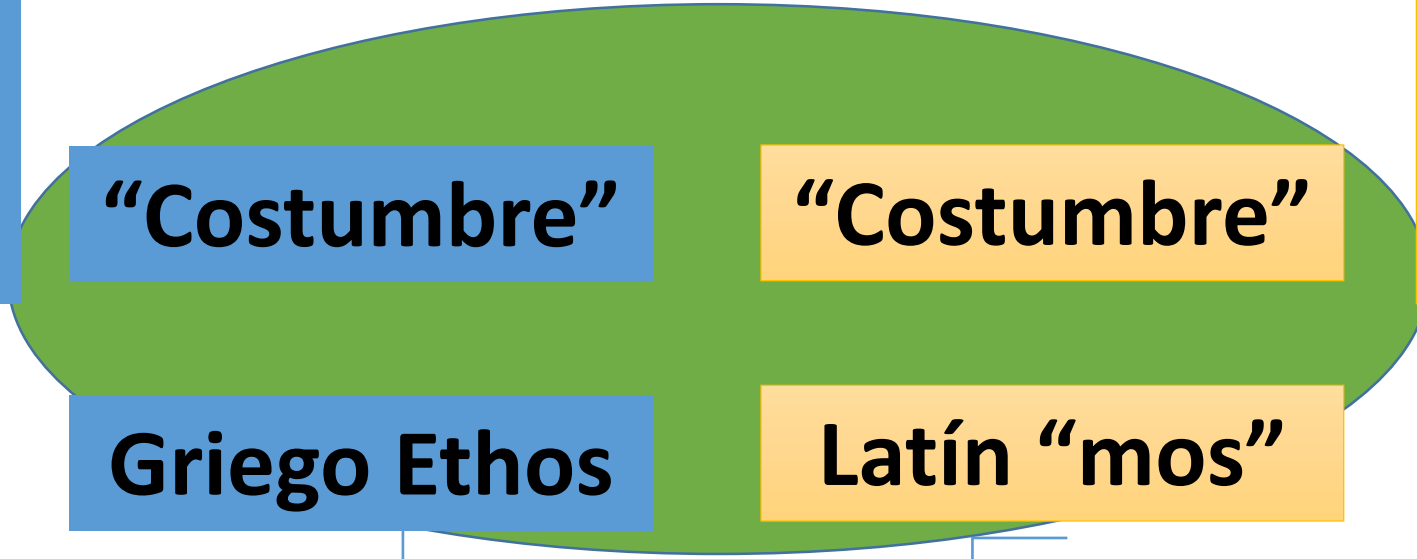
Sánscrito

Satyan

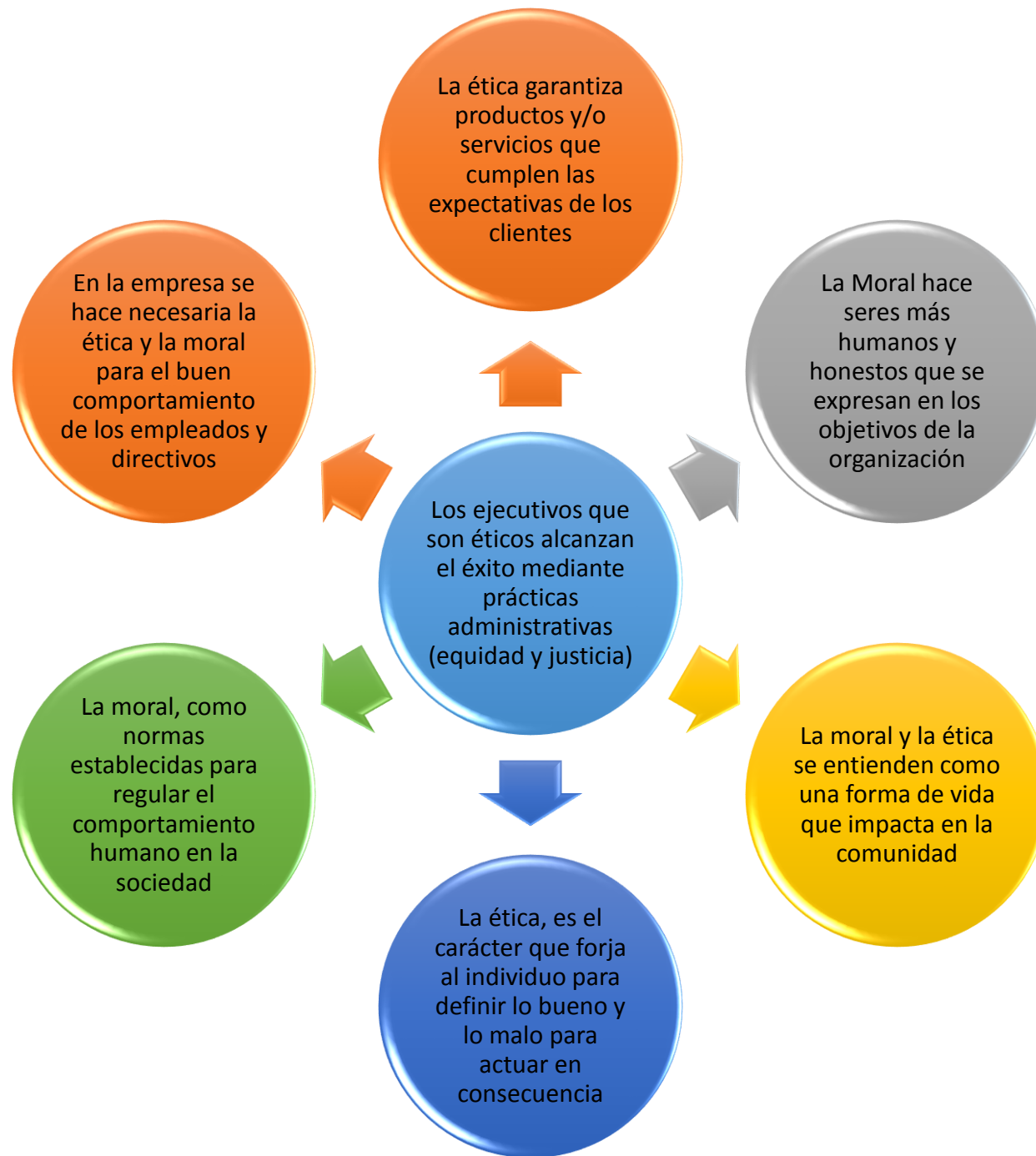
Ma

“esencia”

“Medir”



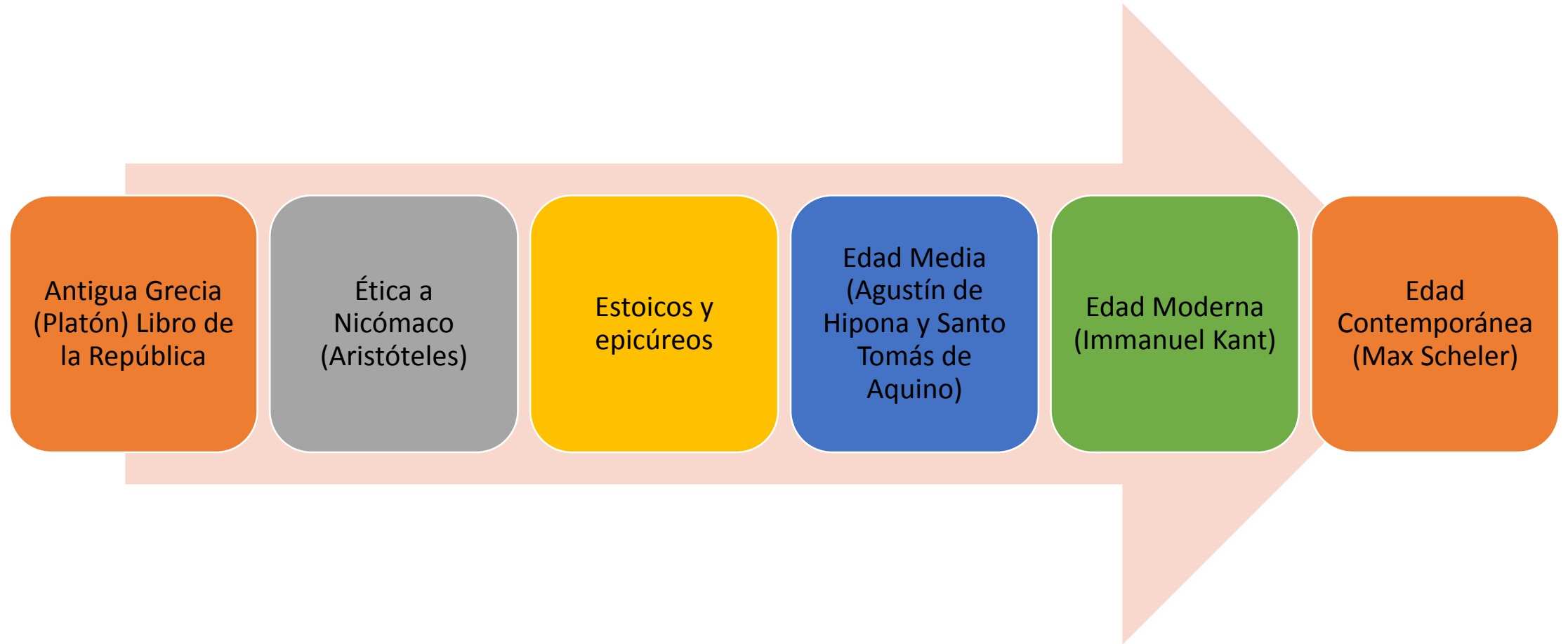
En síntesis...



Actividades

- Lectura en equipo de “Ética y responsabilidad social de la empresa: su concepción del hombre” (Cuevas, 2009), de acuerdo con los autores **¿cómo es que el hombre relaciona la ética con la práctica cotidiana de su actuar en la responsabilidad social empresarial?**

La ética en la historia



La República de Platón

- <https://youtu.be/G8nJnLuc008>

Ética a Nicómaco

- [Videos\Aristteles - tica a Nicmaco - Libro I\(youtube.com\).mp4](#)

San Agustín de Hipona

- El tema central del pensamiento de San Agustín de Hipona es la relación del alma, perdida por el pecado y salvada por la gracia divina, con Dios, relación en la que el mundo exterior no cumple otra función que la de mediador entre ambas partes. De ahí su carácter esencialmente espiritualista, frente a la tendencia cosmológica de la filosofía griega. La obra del santo se plantea como un largo y ardiente diálogo entre la criatura y su Creador, esquema que desarrollan explícitamente sus *Confesiones* (400).



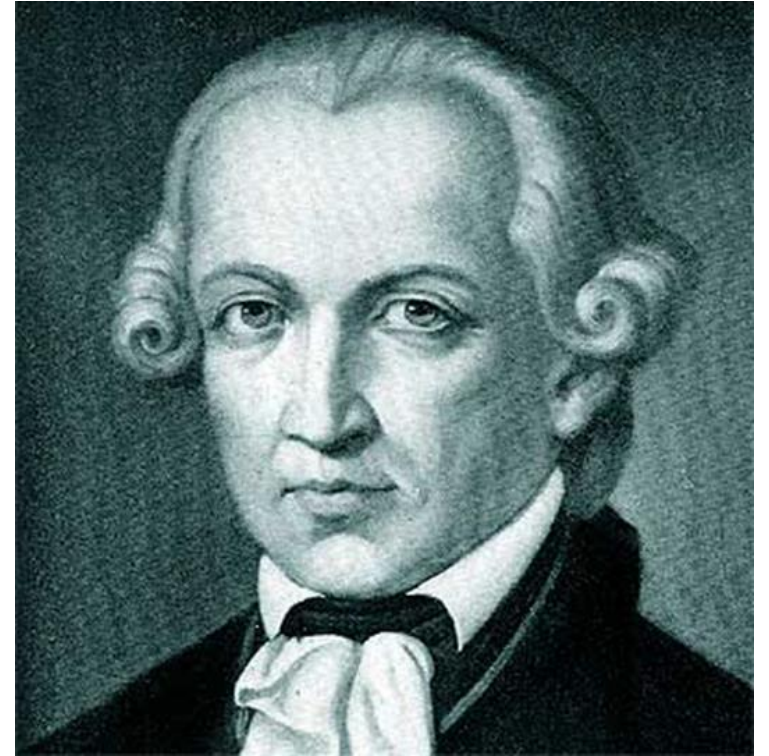
Santo Tomás de Aquino

- Resuelve la crisis producida en el pensamiento cristiano por el averroísmo, interpretación del pensamiento aristotélico que arranca del filósofo árabe [Averroes](#) (1126-1198). El averroísmo resaltaba la independencia del entendimiento guiado por los sentidos y planteaba el problema de la doble verdad, es decir, la contradicción de las verdades del entendimiento y las de la revelación.



Immanuel Kant

- establece la necesidad de un principio moral a priori, el llamado imperativo categórico, derivado de la razón humana en su vertiente práctica; en la moral, el hombre debe actuar como si fuese libre, aunque no sea posible demostrar teóricamente la existencia de esa libertad. El fundamento último de la moral procede de la tendencia humana hacia ella, y tiene su origen en el carácter a su vez nouménico del hombre.



Max Scheler

- concibió el universo como resultado del enfrentamiento de dos principios, el espíritu (*Geist*) y el impulso vital (*Drang*), en sus últimas obras Scheler se había alejado de la orientación más estrictamente filosófica inclinado a los problemas de la civilización y la sociedad modernas; con las exigencias y necesidades propias del hombre contemporáneo formado a través de las diversas experiencias del progreso científico y de la guerra.



Actividades

- Cuadro comparativo de los diferentes tipos de valores, para diferenciar valores de conductas observables.
- Cuadro sinóptico de las principales aportaciones a la ética
- Crítica escrita de la lectura “Un mexicano más”.

Referencias

- Análisis de valores en el contexto empresarial (Pérez, 2013)
- Definición y construcción de Valor (Medina, 20013)
- Estructura de valores Schwartz (Cayón, 2008)
- La naturaleza humana de Aristóteles (Prevosti, 2011)